



## ประกาศโรงพยาบาลคูเมือง

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๖

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลคูเมือง มีความชัดเจนโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากร ที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรมจริยธรรมและทำงานอย่างมืออาชีพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลคูเมือง จึงได้ประกาศนโยบาย การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของโรงพยาบาลคูเมืองดังนี้

### ๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้หน่วยงาน มีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงานโดยใช้เครื่องมือตัวชี้วัดและสารสนเทศ เชิงประจักษ์ ในการวิเคราะห์ รวมถึงการเตรียมอัตรากำลังเพื่อรองรับ การเพิ่มศักยภาพ โรงพยาบาลตามแผนยุทธศาสตร์อย่างสอดคล้องกับภาระงาน อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายองค์กร

### ๒. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาคัดเลือกบรรจุ และแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยบุคลากรที่ได้รับการสรรหาว่าจ้างและบรรจุ ต้องมีวุฒิ ประสบการณ์ และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมี คุณสมบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กรณีที่มีตำแหน่งว่าง เข้าสู่กระบวนการสรรหา การสรรหาและคัดเลือกบุคคล จะดำเนินการผ่านการพิจารณา ร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชา หน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการสรรหา ผู้บริหารของโรงพยาบาล เพื่อให้การคัดเลือก เป็นไปอย่างโปร่งใสมีคุณธรรม และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน สร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร

### ๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงพยาบาลคูเมือง มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานและให้มีการจัดทำแผน พัฒนาบุคลากรประจำปี ที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และสอดคล้องกับ บริบท ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนางานต่อเนื่อง โดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์ ทัวถึงทั้งองค์กรโรงพยาบาลโดยมีแนวทางการพัฒนาที่หลากหลาย การจัดอบรมสัมมนาโดยวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ จากทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสอนงานโดยหัวหน้างาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การถ่ายทอดระหว่างเพื่อนร่วมงาน และเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

### ๔. ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลคูเมือง มีนโยบายประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างเป็นธรรม และผลงาน ออกอยู่บ้าง อย่างประจักษ์ โดยนำ competency ของแต่ละตำแหน่งงาน และระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ แล้วก็ระดับ หน่วยงานและบุคลากรในการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาล ยากมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรทุกตำแหน่ง

๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

โรงพยาบาลคูเมือง กำหนดสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมายอย่างเหมาะสม เป็นธรรม โดยเทียบเคียงระบบราชการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๖. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

โรงพยาบาลคูเมือง ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาล ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (two-way communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และนำผลที่ได้ ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยมีการจัดกิจกรรมสามสัมพันธ์ต่างๆ ในทุกระดับขององค์กร

ประกาศ ณ วันที่ เดือน

พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายกิตติ โล่สุวรรณรักษ์)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคูเมือง